

15.02.2023

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИХОВАННЯ: ФАСИЛІТАЦІЯ



Павлова Л.О. - Фасилітація – це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором. Це одночасно процес та сукупність навичок, які дозволяють ефективно організувати обговорення складної проблеми без втрат часу та за короткий термін виконати усі заплановані дії із максимальним залученням учасників процесу. Фасилітація відрізняється від простого управління тим, що вона не має директивного характеру. Якщо за традиційних форм управління суб'єкт змушує учасників групи виконувати власні інструкції та розпорядження, то у випадку з фасилітацією її суб'єкт має поєднувати в собі ознаки керівника, лідера та учасника процесу. Фасилітатор у педагогіці – це той, хто допомагає (стимулює, сприяє, полегшує, супроводжує, актуалізує тощо) під час народження думки, ідеї, хто не тільки досконало володіє матеріалом і вміє передавати нові знання, а й розвиває навички й уміння, допомагає учасникам зробити узагальнення, висновки, спираючись на їхній досвід, але не робить висновки за них, створює ситуацію успіху та працює на розвиток групи й кожного індивідуально. Найкращий фасилітатор – непомітний. Він обережно скеровує процес та допомагає групі досягти зазначеної мети. Роль фасилітатора полягає у створенні поля для трансформації думок та вдосконалення навичок. Він має бути активним, але не директивним. А основна задача спрямування освітнього процесу полягає в організації навчального простору, розкритті потенціалу групи та підтримки учасників у реалізації їхніх навчальних цілей.

Педагог-фасилітатор має допомогти студенту сформувати власну думку щодо певної ситуації, сприяти його прагненню до саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення. Важливо створити ситуацію успіху тут і зараз.



Фасилітація (від *facilitation* — допомога, полегшення, сприяння) — це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується *фасилітатором* (ведучим, керівником). Це одночасно процес та сукупність навичок, які дозволяють ефективно організувати обговорення складної проблеми без втрат часу та за короткий термін виконати усі заплановані дії із максимальним залученням учасників процесу

Види фасилітації



Психологічна фасилітація — процес управління і одночасно конструкції/реконструкції керуваної системи. Психологічна фасилітація обумовлена парадоксальним контролем над процесом самореконструкції та самоорганізації відкритої динамічної системи особистості.



Педагогічна фасилітація — специфічний вид педагогічної діяльності вчителя, яка має за мету допомогти дитині усвідомити себе як самостійності, підтримувати її прагнення до саморозвитку, самореалізації, самодосконалення, сприяти її особистісному зростанню, розкриттю здібностей, пізнавальних можливостей, актуалізувати ціннісні ставлення до людей, природи, національної культури на основі організації допоміжного, гуманістичного, діалогічного, суб'єкт-суб'єктного спілкування, атмосфери безумовного прийняття, розуміння та довіри.



Соціальна фасилітація — це поліпшення якості виконання деяких простих і добре засвоєних операцій при присутності інших людей.

Фасилітація відрізняється від простого управління тим, що вона не має директивного характеру. Якщо при традиційних формах управління суб'єкт змушує учасників групи виконувати власні інструкції та розпорядження, то у випадку з фасилітацією її суб'єкт має поєднувати у собі ознаки керівника, лідера та учасника процесу



Спортивна фасилітація — це пошук, підтримка і посилення ефективних процесів організації як команди в цілому, так і окремих спортсменів.



Екофасилітація — це процес управління відкритою динамічною системою особистості з метою підтримання її у стані саморозвитку.



Процесинг — це діяльність фасилітатора по зміні клієнта; робота з проблемою клієнта та її перетворення.

Ключове у фасилітації навчального процесу:

- організація навчального простору;
- залучення та сприяння розкриттю потенціалу учасників та групи загалом;
- підтримка учасників у реалізації навчальних цілей (їх визначають для кожного заняття, і вони допомагають рухатися до загальної мети).



Учасники не слухають і не розуміють репліки одне одного, оскільки зайняті формулюванням власних

Учасники слухають одне одного, бо знають, що будуть почути

Проблему поспішають визнати розв'язаною, як тільки найшвидші знайшли відповідь

Проблема розв'язана, коли всі, кого вона стосується, зрозуміли аргументацію

Відмінність від традиційного підходу:



Традиційна робота з групою (обговорення)

Ті, хто швидше міркують і активніше висловлюються, узурпують більшу частину часу

Запитання сприймаються як виклики, ніби людина сказала чи зробила щось неправильно

Перебивають одне одного

Відмінності в позиціях сприймаються як конфлікти, яких уникають чи заглушують, потім обговорюють кулуарно

Фасилітаційний підхід

Беруть участь усі в групі

Запитання — це основа зацікавленості, учасники заохочують одне одного, щоби пояснити суть повідомлення

Змога кожному висловитися

Протилежні погляди не замовчуються та співіснують у межах однієї дискусії, складні питання потребують думки кожного



Зміна ролі вчителя:

Від

До

Викладання предмету, де вчитель — носій знань

Фасилітації процесу навчання (пропонує виклики, показує дорогу у світ)

Центрального фокусу на вчителів

Центрального фокусу на тому, хто навчається

Розповідання

Запитування

Класних кімнат

Просторів для навчання, навчальної спільноти

Боязні помилок

Ставлення до помилок як до можливості навчитися та вирости

Індивідуальних успіхів учня

Спільних успіхів

Конкуренції

Співпраці

Фокусування на навчальних результатах (математика, читання)

Розвиток індивідуальних компетентностей, а також соціальних і емоційних навичок

Фасилітатор:



- організовує процес, залучає учасників і структурує роботу групи так, щоб, використовуючи повний потенціал, разом досягнути цілі;
- створює середовище, простори (де, наприклад, люди навчаються) та налагоджує процес групової взаємодії, але не обов'язково є джерелом знання, ідей. Інсайти пізнання генеруються в процесі – через взаємодію учасників (колективна мудрість), їхню креативність;
- найкращі фасилітатори сліdkують за завданнями і відчуттями учасників, взаємозв'язками (і робота зроблена, і люди щасливі);
- має вірити, що група може досягнути бажаного результату;
- є експертом із методів групової взаємодії.
- Фасилітатор не визначає, чи група прийшла до правильного розв'язання проблеми. Він лише провідник у процесі розв'язання проблеми.
- За процес навчання відповідають усі – й студенти, і викладачі, і батьки. Внесок учителя в тому, щоби створити сприятливе освітнє середовище для всіх.

- **Мозковий штурм**
- Генерування максимальної кількості варіантів без обмежень за короткий час.
- Приймаються навіть фантастичні й абсурдні ідеї.
- Немає критики або оцінювання запропонованих ідей.
- Усі ідеї коротко формулюються і фіксуються.
- Лише після мозкового штурму можна обрати ідеї.



МЕТОДИ ФАСИЛІТАЦІЇ

- Коло (рада)
- Потрібні: стільці, розставлені колом (щоб учасники бачили одне одного); предмет, який передають, щоби дати право голосу; або дзвіночок із приємним звуком у фасилітатора, який передає право голосу.
- Світове кафе
- Пасус для засідань, педрад, будь-яких зустрічей із багатьма питаннями, планування роботи, підведення підсумків, вирішення комплексних питань. Кожна група має обрати одну людину, яка модеруватиме обговорення за столом і все записуватиме. Тоді відбуваються кілька періодів обговорення. Після обговорень модератори столів презентують напрацювання перед загалом. Згодом відбувається планування подальших кроків.



Методика номінальних груп

Етапи:

Генерування – написання ідей індивідуально в тиші.

Коло – ділимося ідеями по одній кожний або пропускаємо, поки всі ідеї не записані на фліпчарті чи дошці.

Прояснення – запитання для уточнення ідей (без критики), кластеризація.

Голосування – кожен учасник обирає три ідеї. Бали рахують додаванням голосів. Обираються ідеї з найбільшою кількістю голосів.

Технологія відкритого простору ((не)конференція)

Учасники обговорюють і діляться знаннями з питань, які їх хвилюють. Кожен може бути в ролі як лідера (тобто, поділитися чимось, поставити запитання), так і слухача.



Рівність та відвертість. Усі учасники рівні та готові до діалогу, говорять чесно та свідомо, пояснюючи, чому їм важлива відповідь на поставлене питання.

Власна думка. Кожен говорить за себе: "я", а не "ми", "усі", а також висловлює особисту думку, а не інтерпретує інших.

Увага на конфліктах. Якщо є непорозуміння в групі, суперечки, їх не потрібно замовчувати або вдавати, що їх немає. Варто звернути на них увагу й обговорити конструктивно.

Одночасно говорить одна людина. Не можна переривати або ж зупиняти учасників, кожен має можливість висловитися.



Принципи:

- Усі, хто прийшли, – саме ті, хто мали прийти.
- Усе, що відбувається, – саме те, що й має відбуватися.
- Усе починається тоді, коли й має розпочатись.
- Якщо кінець – то кінець, якщо ні – то можемо продовжувати спілкування.



ХТО ТАКИЙ ФАСИЛІТАТОР

- Це фахівець, який опанував інструменти та техніки ефективних комунікацій у групі. Вона / він займає нейтральну позицію в дискусії, фіксує всі думки на дошці / ватмані / онлайн-борді, ставить запитання та полегшує процес колективного розв'язання проблем.

Фасилітатор виконує такі функції:

- залучає всіх учасників до повноцінної дискусії;
- сприяє взаєморозумінню в групі;
- стимулює ухвалення спільних рішень;
- посилює почуття загальної відповідальності.



ЯК ОРГАНІЗУВАТИ ФАСИЛІТАЦІЮ В закладі освіти

- **1. Визначте мету зустрічі**
- **Мета повинна бути максимальною конкретною.** Без чіткого фокуса група буде говорити про загальні поняття, відчуватиме себе розгублено або ж не бачитиме сенс у спільній зустрічі. Після кількох невдалих спроб колектив учителів почне уникати подібних зібрань. Почніть із обговорення питання, актуального для всіх.

- **2. Визначте порядок питань**
- Якщо мета вашої бесіди – встановити кращі стосунки в команді, починати з питання про це не треба. Набагато краще почати з дуже конкретного запитання, наприклад:
 - **“Що ви пам’ятаєте з наради минулого тижня?”.**
- Це спонукає людей подумати про конкретний випадок, а не про абстрактні поняття.
- Після того, як усі обмінюються своїм баченням, якою була взаємодія на минулій зустрічі, у групі буде основа для подальшого обговорення. Тоді ведучий може запитати:
 - **“Які емоції ви відзначили в собі?”.**
- Далі ви можете запитати:
 - **“Що це говорить про нашу командну роботу? Що ми дізналися про те, як треба працювати спільно?”.**
- Далі група може розглянути варіанти,
 - **“Як ми можемо взаємодіяти по-іншому?” і “Що для цього потрібно?”**
- Але все це буде можливо тільки за умови, що бесіда початково була побудована на конкретному досвіді, про який знає вся група.

3. Порепетируйте розмову в голові

Послідовно поставте собі кожне запитання, фіксуйте свою реакцію на них і те, як би ви відповіли. Це дасть вам змогу поглянути на запитання очима учасника бесіди. Після відповіді, ймовірно, подумаєте:

“Я хочу змінити це запитання. Це не те, що я насправді хотів/-ла запитати”.

Провівши розмову спочатку з собою, ви дізнаєтеся, де її слабкі місця, і зможете виправити це до початку зустрічі. Деякі питання можна сформулювати простіше, а деякі потребують уточнень.



4. Уважно підготуйте своє вступне слово

Привітайтеся, висловіть подяку за те, що всім вдалося зібратися. Вкажіть на причини, ситуацію, через яку виник запит у цій зустрічі. Передбачуйте спроби уникнути розмови з яких-небудь причин:

“Я знаю, що ранок понеділка не найвдаліший час для цього, але нам справді потрібно розібратися в цьому питанні, ви згодні?”.

Ретельно продуманий вступ значно допомагає фасилітатору зацікавити групу й залучити її до обговорення.



5. Ретельно підготуйте висновок

- Запишіть слова, якими ви будете завершувати розмову. Це дасть вам змогу не розгубитися, підшукаючи коректний спосіб завершити розмову. Висновок – це також спосіб нагадати про нерозв’язані проблеми:

- **“Я думаю, усі помітили, що ця зустріч не розв’язала питання в повному обсязі. Це важливі моменти, і я записав/-ла їх до порядку денного для нашої наступної зустрічі”.**



ЧОМУ ВАРТО ПРОВОДИТИ ФАСИЛІТАЦІЮ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ТА ЯКА КОРИСТЬ ВІД ЦЬОГО ДИРЕКТОРУ

- Ухвалення спільних рішень стимулює відчуття спільної відповідальності за них і результати, до яких вони призводять. Команда відстежує свою включеність у процеси й розуміє, чому саме таке рішення було ухвалене. У викладачів не виникає запитань на кшталт **“Чому ми робимо так?”**, а директор/-ка відчуває підтримку колективу й може делегувати певні завдання команді.
- Окрім цього, під час обговорення актуалізуються непорозуміння чи питання, що довго замовчують, спеціально уникають. Це може бути важкий момент виходу із зони комфорту, проте й точкою особистісного зростання й командотворення. Фасилітація неабияк впливає на зростання рівня довіри в команді

